

Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana

Job satisfaction in medicine teachers of a peruvian university

Laurie S. Challco-Dávila^{1,a,*}, Henry J. Robles-Flores^{1,a}

Abstract

Introduction: Numerous studies indicate that job satisfaction is a dimension of quality management and that there are factors capable of improving it. On the other hand, it is demonstrated that there is a strong relationship between high job satisfaction and other motivating factors of the worker, such as the organization and management of change, the perception of management or the hierarchical relationship. **Method:** An observational, descriptive, prospective and cross-sectional study of correlational design was carried out in 60 teachers of the faculty of medicine of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. **Results:** We found that, in relation to the type of contract, 33 (55%) teachers are hired and 27 (45%) teachers are appointed. Likewise, the total of teachers is not satisfied with the salary they receive for their work as teachers. There is an association between workload and job satisfaction in the faculty of Medicine. **Conclusion:** There is no association between recognition and job satisfaction in teachers of the Professional School of Human Medicine. There is no evidence of an association between work remuneration and job satisfaction among teachers. There is an association between the workload and job satisfaction in the teachers of the faculty of Medicine of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Keywords: Recognition, Remuneration, Workload, Job satisfaction.

Resumen

Introducción: Numerosos estudios indican que la satisfacción en el trabajo es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de mejorarla. Por otra parte, está demostrado que existe una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del trabajador, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica. **Método:** Se realizó un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal, de diseño correlacional en 60 docentes de la escuela académica profesional de medicina humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. **Resultados:** Encontramos que, en relación al tipo de contrato, 33 (55%) docentes son contratados y 27 (45%) docentes son nombrados. Así mismo el total de los docentes no están conformes con el salario que reciben por su labor como docentes. Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina. **Conclusión:** No existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana. Tampoco se evidenció asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes. Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Palabras clave: Reconocimiento, Remuneración, Carga laboral, Satisfacción laboral.

¹Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

^aMédico Cirujano

^{*}ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-4318-0422>

Correspondencia a:

Laurie Saul Challco Dávila

Dirección: Av. Universitaria 660.

Pillcomarca-Huánuco

Email: repismedicina@gmail.com

Fecha de recepción: 06 de abril de 2019

Fecha de aprobación: 17 de mayo de 2019

Citar como: Challco-Dávila, L. y Robles-Flores, H. Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. Rev Peru Investig Salud. 2019;3(3):123-126

2616-6097/©2018. Revista Peruana de Investigación en Salud. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC-BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Permite copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios.



Introducción

Numerosos estudios indican que la satisfacción en el trabajo es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de mejorarla. (1)

La satisfacción profesional en los docentes universitarios es un tema de interés para los investigadores y en especial en el área sanitaria (2,3). El grado de calidad de los servicios educativos en una universidad está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y en su vinculación con la motivación. (4)

En el área hospitalaria diversas investigaciones realizadas en Madrid España han evidenciado que el nivel de satisfacción del profesional sanitario (Incluyendo profesionales y personal técnico) varía entre el 64,0% y el 75,0 %,

encontrándose entre los factores asociados la insatisfacción laboral como son la alta presión laboral y la escasa promoción profesional, por lo que los directivos deberían valorar estos ítems. Por otro se evidenció que las mujeres presentaron un mayor porcentaje de satisfacción laboral que los trabajadores varones. (5,6)

En el Perú, las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales de salud varían según la jerarquía del puesto de trabajo, por ejemplo, se evidenció que existe menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía. Y el tiempo que vienen laborando es decir que al decreciendo el grado de satisfacción laboral se da a partir de los diez años de servicio. En relación a la edad no se

encontró evidencia suficiente para demostrar que la satisfacción laboral esté relacionada con la edad. (7)

El saber técnico sobre el nivel de motivación laboral y la satisfacción de los médicos docentes puede establecer un método en sí mismo que permita identificar los problemas y las oportunidades de mejora que evidentemente repercutirá en la calidad de los servicios educativos brindados. (8)

El síndrome de desgaste profesional es más alto en médicos que en otras profesiones, ya que están enfrentados al sufrimiento humano, además de condiciones laborales como jornadas prolongadas y bajos salarios, entre otras, como el contexto socioeconómico y cultural asociado al fracaso de los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones estresantes como consecuencia de la presentación de falta de motivación (9), en la que el síndrome de desgaste profesional estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Nuestro objetivo fue Determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Métodos

El Estudio fue observacional, transversal, prospectivo, analítico, con un diseño correlacional.

La muestra estuvo determinada por los 60 docentes nombrados y contratados de la escuela académica profesional de medicina humana de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual estuvo conformado por preguntas cerradas dicotómicas y politómicas con un lenguaje adaptado a las características del respondedor. La técnica utilizada fue la Encuesta.

El estudio fue aprobado por el comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se cumplió con las disposiciones de la declaración de Helsinki y se tuvo especial cuidado con la identificación de los datos, teniendo acceso, solo los investigadores.

Se utilizó estadísticos como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables en estudio. Y también estadística inferencial utilizando la rho de Sperman, el Chi cuadrado y el Student con 95% de intervalo de confianza. Para el análisis Bivariado se empleará regresión logística. El análisis se realizó en el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 23.

Resultados

Al analizar el género de los docentes evidenciamos que 48 (80%) de ellos son varones y 12 (20%) docentes son mujeres. En relación al tipo de contrato observamos que 33 (55%) docentes son contratados y 27 (45%) docentes son nombrados.

Así mismo podemos evidenciar que el total de los docentes no están conformes con el salario que reciben por su labor como docentes, datos que pueden encontrarse en la tabla 01.

En la tabla 02 podemos encontrar el análisis bivariado entre la satisfacción laboral asociado al reconocimiento, la remuneración y la carga laboral.

Discusión

Encontramos que no existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de Medicina, esto es diferente a lo encontrado por Jaén en un estudio en Madrid (10). Así mismo no concuerdan con un estudio semejante llevado en la universidad Continental en Lima, donde se demostró que los docentes que son motivados de forma extrínseca con bonos económicos, han demostrado mejor rendimiento académico (11). Contrariamente, Alicia (12) en una universidad venezolana, los docentes no se sienten satisfechos al tener un patrón rígido

Tabla 01. Características de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán

	n	%
SEXO		
Femenino	12	20,0
Masculino	48	80,0
TIPO DE DOCENTE		
Nombrado	27	45,0
Contratado	33	55,0
CONFORMIDAD CON EL SALARIO		
Si	0	0
No	60	100
Edad en años $X \pm DS$	47,55 $\pm$ 7,801	
Tiempo de trabajo (Años) $X \pm DS$	7,03 $\pm$ 3,879	
Número de horas académicas $X \pm DS$	21,67 $\pm$ 5,574	
RECONOCIMIENTO LABORAL		
Reconocimiento laboral bajo	44	73,3
Reconocimiento laboral medio	16	26,7
CARGA LABORAL		
Alta	27	45,0
Media	19	31,7
Baja	14	23,3
SATISFACCIÓN LABORAL		
Moderadamente satisfecho	38	63,3
Satisfecho	22	36,7
Insatisfecho	0	0
REMUNERACIÓN $X \pm DS$	1185 $\pm$ 664,55	

para la elaboración de las sus clases. Estos dos últimos estudios, al analizar la dimensión de desempeño laboral, los docentes no están satisfechos con las condiciones de trabajo, ya que el sueldo que perciben no está de acorde con las tareas que realizan, además, la institución no reconoce la labor que ejecutan al lograr satisfactoriamente sus objetivos.

Entre nuestros resultados también hallamos que existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral, lo cual es semejante a un estudio titulado "prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios" cuya investigadora Nancy González manifestó que los docentes de los institutos universitarios del estado de Zulia, en Venezuela, el principal factor generador de estrés laboral es la sobrecarga de trabajo, lo cual, coincide con los autores de las teorías

Tabla 02. Análisis bivariado para la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán

	SATISFACCION LABORAL				p
	Moderado	%	Satisfecho	%	
RECONOCIMIENTO LABORAL					
Reconocimiento laboral bajo	29	76,3	15	68,2	
Reconocimiento laboral medio	9	23,7	7	31,8	0,492 ^a
CARGA LABORAL					
Alta	23	60,5	4	18,2	
Media	12	31,6	7	31,8	0,000 ^a
Baja	3	7,9	11	50,0	
REMUNERACIÓN	1185 $\pm$ 664,55				0,29 ^b

a: Prueba de Chi cuadrado

b: Kruskal-Wallis

referenciales interpretadas quienes lo denominan sobre carga de trabajo, el progreso profesional también, es un factor generador de estrés porque los profesores, sienten tensión cuando esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, sus aspiraciones profesionales quedan frustradas y la práctica de la enseñanza está repleta de condicionantes que impiden hacer realidad sus ideales profesionales (13).

Estos últimos resultados contrastan con los obtenidos en la investigación de Cifre & Lorens (14) al analizar las principales diferencias en relación con los estresores laborales, Burnout y bienestar psicológico entre los profesores de la Universidad Jaume I de Castellón, atendiendo a la categoría laboral (tiempo parcial, tiempo completo y funcionarios). Los resultados de esta investigación reportan que solo dos de las demandas estudiadas (sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa) se consideran estresores que permiten diferenciar entre las distintas condiciones de docentes de la referida universidad. Los resultados pueden deberse a que los docentes contratados deben añadir a sus labores un alto nivel de tareas de investigación de alta calidad, que les permita mejorar su currículo para lograr su promoción a funcionario y, por lo tanto, convertirse en personal estable (nombrado) de la universidad.

Nuestro último resultado y no menos importante es que no existe asociación entre la remuneración y la satisfacción laboral, que son

concordantes a los hallados en la investigación llevado a cabo por Álvarez Flores donde según la condición de Reconocimiento y remuneraciones económicas, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas (15).

Conclusión

Encontramos que existe una relación entre la carga laboral y la satisfacción en docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por lo que sería necesario realizar evaluación y ajustes a la carga académica que reciben los docentes y mejorar su satisfacción.

Bibliografía

1. Zubiri F. Satisfacción y motivación profesional. *An. Sist. Sanit. Navar.* 2013; 36(2):193-196.
2. Donabedian A. Evaluating the quality of medical care. *Milbank Memorial Fund Quaterly*, 1966;44:166-203.
3. Ibern P. La medida de la satisfacción en los servicios sanitarios. *Gac Sanit* 1992;6 (2):176-85.
4. García S, González J. Factores de motivación de los profesionales de la salud en atención primaria. *FMC* 1995;2:1.
5. Ignacio E, Córdoba JA, Serrano A, Figueroa E, Moreno J, Ignacio JM. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces. *Todo Hosp* 1997; 141: 7- 12.
6. Fernández MI, Villagrasa JR, Gamo MF, Vazquez J, Cruz E, Aguirre MV, Andradás V. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública* 1995;69:487-497.
7. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Rev. Peru. Epidemiol.* 2010; 14(1): 32.
8. Maslow A. *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper and Bros Publishers; 1970.
9. Maslach C, Jackson S. *The Maslach Burnout Inventory*. 2nd ed. Palo alto: Consulting Psychologist Press; 1986.
10. Jaén M. *Predicciones del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense; 2010.
11. Carrillo-Fernández A. Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental. *Apunt. Cienc. Soc.* 2015; 05:36-40.
12. Alicia C. Satisfacción laboral de los docentes del decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima institucional, bajo un enfoque prospectivo. [Tesis doctoral]. Barquisimeto: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"; 2010.
13. González N. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*. 2008; 4(3): 68-89.
14. Cifre E, Llorens S. Burnout en profesores de la UJI: Un estudio diferencial. Exposición presentada en el Fòrum de Recerca. 2008. Universidad Jaume I, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
15. Álvarez D. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*. 2008; 10 (1): 49-97.